

Petra Frenichs · Martina Morschhäuser ·
Margareta Steinrücke

Fraueninteressen im Betrieb

*Arbeitssituation und Interessenvertretung
von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten
im Zeichen neuer Technologien*

Westdeutscher Verlag

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	XV
I Einleitung	1
II Hypothesen zum Interessenbegriff und zur Spezifik von Fraueninteressen	7
1. Alltagsverständnis	7
2. Ideengeschichtlicher Bedeutungswandel	8
3. Arbeitnehmer-Interessen und Interessendifferenzierung	10
4. Erweiterung des Interessenbegriffs um kulturelle und biographische Aspekte	12
5. Frauen-Interessen	13
6. Dimensionen der Interessen erwerbstätiger Frauen	17
III Methodische Vorgehensweise	23
1. Zum Verhältnis von Gegenstand, Methode und Darstellung der Ergebnisse	23
2. Feldzugang: Auswahl der Untersuchungsbetriebe und Exploration	24
3. Vom Orientierungsgespräch zum Experteninterview	26
4. Gruppendiskussion und Gesprächskreise mit Vertrauensfrauen	27
5. Vermittlung von Zwischenergebnissen	29
6. Die zweite Erhebungsphase: Wege zur Haupt-Sache	29
7. Auswertung und zielgruppenorientierte Aufbereitung der Endergebnisse	32
IV Arbeitssituation von Industriearbeiterinnen	34
1. Technologieeinsatzfelder und Rationalisierungsprozesse in Bereichen industrieller Frauenarbeit	34
1.1 Betrieb A: Unter dem Kundendiktat	35
1.1.1 Die Automatisierung der Montage	36
1.1.2 CNC-Technologie	39
1.2 Betrieb B: Just-in-Time - EDV-Einsatz im Auslieferungslager	41
2. Dimensionen der Arbeitssituation	44
2.1 Arbeitsorganisation, Qualifikation und der Inhalt der Arbeit	45
2.1.1 Charakterisierung typischer Arbeitsvollzüge von Industriearbeiterinnen	45
2.1.2 Frauenarbeit zwischen Monotonie und Anforderungsvielfalt: "Du bist wie ein Roboter"	47
2.1.3 Die Auswirkungen des Einsatzes neuer Technologien auf den Tätigkeitsinhalt	51
2.2 Lohn und Leistung	52

2.2.1	Die Eingruppierung	52
2.2.2	Der Akkord: "Der Druck, der auf dir sitzt."	53
2.2.3	Die Tendenz der "Unbeeinflußbarkeit" von Lohn und Leistung an neuen Technologien: "Wir wollen doch hier nicht die Zeit verlieren"	57
2.2.4	Die Maschinenanbindung: "... dann kann ich das Plätzchen nur essen, indem ich schon anfange, an der Maschine zu arbeiten"	59
2.2.5	Die Intensivierung der Arbeit: "Früher war es menschlicher"	63
2.3	Arbeitsplatzwechsel und die Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes: "Bevor ich mich gewöhnen konnte, mußte ich schon wieder wechseln"	64
2.4	Die Flexibilisierung der Arbeitszeit: "Mit den Kindern geht nur Wechselschicht"	67
2.5	Physische Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen: "Dir fallen manchmal die Pakete aus den Armen - du kannst nicht mehr"	70
2.6	Die Vorgesetzten: "Die Vorgesetzten sehen die Frauen nicht als Menschen"	76
2.7	Zusammenhalt, Kooperation und Vereinzelung: "Wenn's klappt - Hand in Hand - dann geht's"	82
2.8	Arbeitsplatzreduktion und technische Entwicklung: "Vielleicht ist es vorbei mit den Menschen"	85
3.	Die Haltung zur (Lohn)Arbeit - Verarbeitungsmuster	90
3.1	Die "gute Arbeiterin"	90
3.2	Die Kritisch-Anspruchsvollen	92
3.3	Das Sich-Einrichten im Ungenügenden	94
4.	Überlegungen zu einer sozial- und frauenverträglichen Arbeitsgestaltung	96
4.1	Die "soziale Unverträglichkeit" der realisierten Gestalt(ung) der Arbeit	96
4.2	Das interessenorientierte Konzept der Sozialverträglichkeit	99
4.3	<i>Das Bild der Arbeiterinnen von einer menschenwürdigen Arbeit</i>	102
4.4	Anregungen für ein frauenverträgliches Gestaltungskonzept	103
4.4.1	Ein ganzheitliches Gruppenkonzept an einer automatisierten Montagelinie	104
4.4.2	Durchbrochene Arbeitsteilung an CNC-Maschinen	107
4.4.3	Übergreifende Aspekte einer zukunftsorientierten Frauenförderung	110

V	Interessenvertretung von Industriearbeiterinnen	114
1.	Interessenbrennpunkte und Unrechtsempfinden	114
1.1	Beschäftigungssicherung und Lohn	114
1.1.1	Lohn-Abhängigkeit: Weil es hinten und vorne nicht reicht	115
1.1.2	Der "ungerechte Lohn"	121
1.1.2.1	Ungerechte Eingruppierung: "Die Frauen hätten eigentlich Lohngruppe 7 verdient"	123
1.1.2.2	Männerarbeit - Frauenarbeit: "Wir arbeiten mehr und schwerer, aber die Männer verdienen mehr"	125
1.2	Betriebszeit - Familienzeit	128
1.2.1	"...wie flexibel die Frauen sind"	130
1.2.2	Das Für und Wider der Schichtarbeit: "Normalschicht wäre besser" - "...aber Wechselschicht ist gut für Frauen"	132
1.3	Wunsch nach Anerkennung, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung	140
1.3.1	Der Kampf um den "guten Arbeitsplatz"	141
1.3.2	Entwürdigung und Ungleichbehandlung	145
1.4	"Frauen sind in allem benachteiligt" - Diskriminierungserfahrungen von Arbeiterinnen	153
1.4.1	Jüngere Frauen: Die Utopie der Gleichberechtigung	154
1.4.2	Familien-Frauen: "Viel Krach" um Hausarbeit	155
1.4.3	Ausländerinnen: "Die Männer machen überhaupt nichts"	158
2.	Informelle Interessenvertretung - Widerstandshandeln und Partizipationspotentiale	162
2.1	Beschwerden: "... aber sie wissen auch, daß der Meister das ungerne sieht"	163
2.2	Widerstandshandeln: "...aber wehe, sie sind einmal so weit, daß sie ihren Punkt überwunden haben..."	167
2.2.1	Widerstand gegen das Leiden einer für alle: "Sie identifizierten sich mit dieser Frau total"	169
2.2.2	Widerstand bei der Einführung neuer Technologien: "Wir müssen zusammen Palaver machen, um die Prozente zu bekommen"	171
2.2.3	Widerstand gegen unerträgliche Umgebungseinflüsse: Sinnliche Gewißheit im Kollektiv	175
2.3	Expertinnen ihrer Arbeitssituation - Partizipationspotentiale von Arbeiterinnen	179
2.3.1	Kompetenzbewußtsein und Autonomieanspruch	180

2.3.2	Mitbestimmung am Arbeitsplatz: Beteiligungswünsche, Selbstbehauptung, Selbstvertretung	183
2.3.3	Der Hunger nach (betrieblichen) Informationen - Betriebsversammlungen als Partizipation	189
2.3.4	Gründe des Schweigens: "Die trauen sich genauso wenig wie ich"	193
3.	Formelle Interessenvertretung	197
3.1	Betriebliche Interessenvertretung: Wahrnehmung und Beurteilung des Betriebsratshandelns aus der Perspektive der Arbeiterinnen	197
3.1.1	Die Wahl: "Vertrauen zählt"	199
3.1.2	Wofür der Betriebsrat sich einsetzt und wofür er sich einsetzen sollte	201
3.2	Das Verhältnis von Arbeiterinnen zur Gewerkschaft	209
3.2.1	Zugänge: "Das war für mich vorher ein Begriff im Fernsehen"	209
3.2.2	Wahrnehmung und Kritik: Kein Vertrauen in die Basis?	214
3.3	Barrieren gegenüber formeller Interessenvertretung	215
3.3.1	Objektive Barrieren	215
3.3.2	Subjektive Barrieren	217
3.3.3	Kompetenzschranken: Status, Einfluß, Macht	222
3.4	Politikzugänge von Arbeiterinnen	228
3.4.1	Personenvertrauen und soziales Engagement: "Ich habe kein Interesse an Politik, ich will nur den Frauen helfen"	228
3.4.2	"Neues Selbstbewußtsein" und Sinnstiftung: "Ich möchte nicht nur meine Arbeit machen, sondern auch aktiv sein"	230
3.4.3	Ausländerinnen - los und ledig	233
3.5	Vertrauensfrauen in der Fabrik: Kollektive Orientierung	235
3.5.1	Selbstkonzepte: Soziales und politisches Engagement, moralische Verantwortung	238
3.5.2	Erfahrungen	241
3.5.2.1	Anerkennung, Respekt, Informationsvorsprung	241
3.5.2.2	Enttäuschte Erwartungen, fehlende Anerkennung	244
3.6	Betriebsräte - Betriebsrätinnen: Selbstreflexionen über die Interessenvertretung von Arbeiterinnen	247
3.6.1	Der Betriebsrat des Betriebes A	248
3.6.1.1	Zur betrieblichen Konfliktgeschichte	248
3.6.1.2	Delegation: Stärke oder Bürde?	253
3.6.2	Der Betriebsrat des Betriebes B	257

3.6.2.1	Männlich-selektive Wahrnehmung von Delegation	257
3.6.2.2	Delegation als Mitterlichkeit	260
3.6.3	Der Betriebsrat des Betriebes C: Wechselwirkung zwischen Delegation und Partizipation	262
3.6.3.1	"Ich hoffe, daß durch diesen angstfreien Raum Selbstbewußtsein entsteht"	262
3.6.2.2	"Ich kann Dir nicht helfen, ich kann Dir höchstens raten"	264
3.6.4	Resümee	267
VI	Arbeitssituation der weiblichen Angestellten	271
1.	Die Arbeitsplätze	271
2.	Dimensionen der Arbeitssituation und ihre Verarbeitung durch die weiblichen Angestellten	272
2.1	Arbeitsplatzsicherheit	273
2.2	Arbeitsinhalt: Umgang mit Symbolen und Menschen	277
2.3	Bewegungsfreiheit und Selbstkontrolle	280
2.4	Belastungen: Physikalisches und soziales Klima	282
2.5	Veränderungen durch die Einführung neuer Bürotechnologien	284
2.6	Einführungsprozeß, Beteiligung und Einweisung	289
2.7	Streß und Leistungsverdichtung	294
2.8	Arbeitszeit	299
2.9	Pausen und Pausenregelungen	303
2.10	Die Gehälter	307
2.11	Qualifikation und Aufstieg	312
2.12	Kolleg/inn/en und Vorgesetzte	321
3.	Die Haltung zur (Lohn-)Arbeit - Verarbeitungsmuster	331
3.1	Soziale Relativität: Büroarbeit als das Maximum des Erreichbaren	331
3.2	Quasi-proletarischer Produzentenstolz: Handarbeit im Büro	333
3.3	Bildungsbeflissenheit und Zwang zum Erfolg: die "Chef"sekretärin	336
3.4	Ambivalenz: "Immer das, was man nicht hat, möchte man gerne"	339
3.5	Sachlich-nüchterne Arbeit-Freizeit-Bilanz	341
3.6	Kritik an entfremdeter Arbeit und die Arbeit als Job	344
3.7	Zusammenfassung: Allgemeines Entfremdungsempfinden und Hunger nach Sinn	347

VII Interessenvertretung weiblicher Angestellter

1.	Interessenbrennpunkte und Unrechtsempfinden	351
1.1	Die Räumlichkeiten und der Körper: äußerer und innerer Komfort	352
1.2	Eingruppierung und "gerechtes Gehalt"	357
1.3	Der Kampf um die Zeit	364
1.4	Wunsch nach Leistungsentdichtung und das Problem der Kollusion	381
1.5	Wunsch nach Anerkennung, Information und Beteiligung	390
1.6	"Planung vom grünen Tisch" und das Interesse an einer rationalen Betriebsorganisation	402
1.7	Dann sagt "Herr Sachbearbeiter" zu "Frau Sachbearbeiter": "Schreib mir das doch mal!" - Diskriminierungserfahrungen von weiblichen Angestellten	407
2.	Informelle Interessenvertretung und Widerstandshandeln	415
2.1	Selbständigkeit und Selbstvertretung	415
2.2	Individuelle Formen informeller Interessenvertretung	416
2.3	Trennungen und Beschränkungen	425
2.3.1	Individualismus und Konkurrenz	427
2.3.2	Ängstlichkeit und Risikoscheu	428
2.3.3	Sachzwangdenken und die Macht des Faktischen	430
2.3.4	Weibliche Gefallsucht	431
2.3.5	"Selbstverwirklichung"	432
2.4	Kollektive Formen informeller Interessenvertretung	434
2.5	Resümee	446
3.	Formelle Interessenvertretung von weiblichen Angestellten	448
3.1	Der Betriebsrat aus der Sicht weiblicher Angestellter	448
3.1.1	Möglichkeiten und Schwierigkeiten, den Betriebsrat zu konsultieren	448
3.1.2	Womit gehen weibliche Angestellte zum Betriebsrat?	453
3.1.3	Anderer Stil von Interessenvertretung im Angestelltenbereich	456
3.1.4	Erwartungen an den Betriebsrat	458
3.2	Weibliche Angestellte und Gewerkschaft	464
3.2.1	Bedingungen des Gewerkschaftsbeitritts	465
3.2.2	Beitrittshindernisse	469
3.2.3	Mitgliederkritik an der Gewerkschaft	477

XIII

3.3	Betrieblich-gewerkschaftliches Engagement weiblicher Angestellter	480
3.3.1	Barrieren	481
3.3.2	Motive betrieblich-gewerkschaftlichen Engagements	488
3.3.3	Vertrauensfrauen im Angestelltenbereich: Erwartungen und Erfahrungen	492
VIII	Schlußfolgerungen	497
Anhang:		
1.	Betriebscharakterisierungen	513
2.	Leitfaden für die Intensivinterviews mit Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten	525
3.	Literaturverzeichnis	535

Die Verfasserinnen der Kapitel:

Petra Frerichs - I, II, III, V, VIII

Martina Morschhäuser - IV

Margareta Steinrücke - VI, VII, Zusammenfassung